

Le nouveau régime indemnitaire, Rifseep : un outil de management Moduler les primes pour hiérarchiser les emplois : c'est inacceptable !

Si vous voulez savoir pourquoi le Rifseep ne garantira pas le montant minimal de la prime actuelle PPRS.

Si vous voulez savoir pourquoi il pérennise et aggravera les inégalités.

Si vous voulez savoir pourquoi il n'y aura pas davantage de transparence dans l'attribution des primes.

Si vous voulez savoir comment votre prime sera managée...

LISEZ CE QUI SUIT

Le Ministère de la Fonction publique n'a pas encore répondu à la demande d'exemption des personnels du MENESR au Rifseep. En attendant la réponse, la Direction du CNRS veut être prête à lancer le processus sur les fiches de paie de juillet 2017. Lors d'un séminaire les 9 et 10 mai, le Directeur des Ressources Humaines du CNRS a présenté aux organisations syndicales les modalités de mise en œuvre du Rifseep que veut mettre en place la direction de l'établissement pour remplir ses objectifs de « gestion Ressources Humaines ».

Les principes énoncés par la direction du CNRS pour la mise en œuvre du Rifseep vont être étudiés de près par les directions des autres organismes de recherche. Ainsi, les modalités de mise en œuvre décrites dans ce document pourraient être étendues au niveau des autres EPST.

La prime PPRS¹ moyenne de référence n'est plus garantie à court terme : pourquoi ?

La mesure « phare » consiste à découper la PPRS moyenne de référence en deux parties :

-une partie dite « **socle** » qui dépendra du **grade** et qui ne devrait pas baisser.

-une partie « **modulable** » qui dépendra des **fonctions reconnues** au niveau du poste de travail.

La PPRS moyenne de référence actuelle doit être considérée comme fixe², son montant est garanti selon son grade, la direction propose d'en moduler une partie en lien avec les fonctions occupées par l'agent.

Au passage au Rifseep, la partie « socle » correspondrait à 67 % de la PPRS moyenne de référence actuelle tandis que la partie « modulable » serait à 33 %.

De plus, le Directeur des ressources humaines revient sur les annonces faites lors d'une réunion précédente qui consistaient en une répartition 85-15% entre le socle et la partie modulable. Dans les faits, la direction des ressources humaines (DRH) estime que ses marges de manœuvre pour moduler les primes n'étaient pas suffisantes, elle a donc revu à la hausse la partie modulable de la PPRS de référence la passant de 15 à 33 %. Rien n'empêche de diminuer encore la partie « socle » au profit de la partie modulable. La prime n'est plus un complément de salaire versé selon le grade mais bien une prime de management versée pour répondre aux objectifs des ressources humaines.

Le Rifseep définit un montant minimal réglementaire interministériel dit « **plancher** » pour les primes à verser à tous les agents (toutes primes confondues). Ce plancher vient d'être diffusé par le MENESR pour notre champ professionnel. ([Tableau barèmes](#)) **Son montant est dérisoire pour les différents corps et bien inférieur à la PPRS moyenne de référence perçue au CNRS.**

Ainsi, si le socle défini par la direction de l'établissement n'est pas au moins égal à la PPRS moyenne de référence certains agents verront leur prime diminuer sans avoir démérité, juste en changeant de poste... De plus la proportion de 67 % et 33 % n'est pas garantie dans le temps, le montant correspondant à la partie modulable pourrait augmenter tandis que celui lié au socle n'évoluerait pas, rien ne contraint à l'heure actuelle ce ratio...

¹ PPRS : Prime de Participation à la Recherche Scientifique, touchée à l'heure actuelle par tous les personnels ingénieurs et techniciens du CNRS avec au minimum la PPRS moyenne de référence.

² Rappel : Actuellement, seulement 0,3 % des agents du CNRS perçoivent un montant inférieur à la PPRS moyenne de référence et peuvent voir leur prime diminuée de 30 %. Nous pouvons donc admettre que le taux moyen de référence est un taux fixe servi à chaque agent.

Pour rappel le Rifseep est composé de deux éléments :

- l'IFSE « indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise » est constituée du socle et des blocs 1, 2 et 3. Cette partie de la prime jouit d'une stabilité « relative » liée aux fonctions exercées par l'agent.
- Le CIA « complément indemnitaire annuel » est attribué pour une année.

Au passage au Rifseep rien ne change en matière de montants servis, cette phrase vous sera souvent avancée dans toutes les communications de la direction du CNRS pour vous permettre d'être confiant dans ce nouveau système.

Voici les propositions faites par la DRH pour la répartition des montants mensuels entre le socle et le bloc 1 lors du transfert de la « PPRS moyenne de référence » au passage au Rifseep :

Le tableau 1 ci-dessous montre ce passage qui se veut « indolore » :

Corps	IR			IE			AI	T			ATR	
grade	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IE1	IE2	AI	TCE	TCS	TCN	ATRP 1	ATR1
											ATRP2	ATR2
Montant MENSUEL socle en €67 %												
	381	350	265	226	186	186	151	149	133	133	113	113
Montant MENSUEL modulable en €33 %												
Groupes de fonction	G1	G2	G3	G1	G2	G3	G1-2	G1	G2	G3	G1	G2
	188	172	131	111	92	92	75	73	65	65	56	56
Montant mensuel	569	522	396	337	278	278	226	222	198	198	169	169

Montant mensuel X 12 = PPRS moyenne de référence actuelle servie annuellement

Mais attention les groupes G1-G2-G3 correspondent à la partie modulable au cours du temps !

Dans un premier temps le grade le plus élevé du corps perçoit la technicité haute (G1), et ainsi de suite. Mais à terme on peut monter en technicité sans changer de grade donc de socle et inversement.

Quel devenir des compléments de PPRS ? Qui gagne, qui perd ?

Les compléments de PPRS seront servis différemment selon le lieu d'affectation des agents. Les compléments seront intégrés dans le complément indemnitaire annuel (CIA). Il faut rappeler ici que le Rifseep est composé d'une partie plus stable liée au poste de l'agent (IFSE) et une partie revue tous les ans (CIA). L'attribution ou non de celle-ci ainsi que son montant seront évalués tous les ans selon « l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents » avec encadrement très serré de la DRH.

Mais ce système à ses limites : pour les collègues affectés dans certains services et notamment au siège et dans les délégations régionales, les compléments de PPRS n'entrant pas dans l'enveloppe CIA seront pérennisés en « prime fonctionnelle » en les introduisant dans l'IFSE. Cette décision découle entre autre du fait que lors du passage au Rifseep tout le monde doit percevoir son montant de prime actuel.

En résumé, ceux qui reçoivent des montants de prime élevés et stables depuis les trois dernières années continueront à les percevoir et même une partie de ceux-ci se verront pérennisés dans l'IFSE. A contrario, ceux qui n'ont pas perçu de compléments récurrents de PPRS sur les trois dernières années, n'auront rien de comptabilisé dans le CIA au passage au Rifseep.

Comme le passage au Rifseep se fera à enveloppe constante, pas de miracle, l'augmentation des primes des uns sera alimentée par la diminution des primes des autres. A terme, en particulier les nouveaux recrutés, pourraient percevoir des montants de prime inférieurs à la PPRS moyenne de référence. **Le Rifseep va perpétuer les inégalités de traitements des agents face au régime indemnitaire et les figer pour au moins quatre ans.**

Les autres primes qui seront intégralement transférées dans le nouveau régime indemnitaire sont décrites dans le tableau 2 suivant

Propositions de la DRH pour la ventilation des primes actuelles dans le Rifseep

		critères	Primes transférées
indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise : ISFE	Socle indemnitaire	Minimaux par grade fixés par arrêté ministériel	67% PPRS moyenne de référence
	Bloc 1	Technicité/expertise	33% de la PPRS moyenne de référence
			PFI (3) moyenne
			Prime de technicité
	Bloc 2	Pilotage, encadrement, coordination	ISFIC (4)
	Bloc 3	Sujétion particulière fonctionnelle et géographique,	Autres primes (sauf prime de technicité)
Prime d'Assistant de prévention			
Complément de PPRS « soclé »			
Complément indemnitaire annuel		engagement professionnel et la manière de servir	Complément de PFI
			Complément de PPRS

(3) PFI : prime de fonctions informatiques

(4) ISFIC : indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif

Le cas particulier de la PFI : que va-t-elle devenir ?

La direction des ressources humaines a traité lors d'une réunion spécifique le 18 mai 2016 le cas particulier de la PFI.

La direction du CNRS nous a présenté trois hypothèses :

1 - La PFI moyenne est embarquée dans le bloc 1 en tant que technicité, les suppléments seront basculés dans le CIA. Les crédits libérés suite à une mobilité avec changement de fonction devraient être réinjectés dans le bloc 1 au titre de la technicité. Ils pourront bénéficier à l'ensemble des agents.

2 - La PFI moyenne est reconnue en tant que telle dans le bloc 1 et se substitue pour partie à la technicité générale (33 % de la PPRS moyenne de référence). La direction ne donne pas de montant précis sur la répartition PFI+PPRS embarquées dans le bloc1.

3 - La PFI abonde le bloc 3 au titre des sujétions particulières, les centres CATI seraient redéfinis à la baisse avec exclusion de la majorité des laboratoires pour coller « aux obligations d'assurer des services continus à une large communauté ».

Quel que soit l'option retenue les informaticiens vont perdre à plus ou moins longue échéance :

Hypothèse 1 : non report du CIA dès la deuxième année

Hypothèse 2 : montage qui remet en cause soit une partie de la PPRS soit une partie de la PFI

Hypothèse 3 : la définition de sujétions et structures homologuées conduira à une discrimination suivant le lieu d'exercice du métier d'informaticien.

Comme pour le reste du Rifseep, quelle que soit l'hypothèse il n'y aura plus de progression automatique de cette prime avec le temps, et en cas de mobilité tout sera remis en question.

Comment vont se passer les réévaluations des primes au cours de la carrière?

Contrairement à la situation actuelle où les primes sont réévaluées pour tous lorsque le point d'indice augmente, il sera tout à fait possible ne pas avoir la moindre augmentation de prime durant toute sa carrière et même la voir diminuer si on vient à occuper une fonction à responsabilité inférieure après un changement d'affectation.

Quand la prime sera-t-elle réexaminée ?

Le montant de l'IFSE sera réexaminé par la délégation régionale **mais pas obligatoirement réévalué à la baisse ou à la hausse.**

Quand cet examen aura-t-il lieu ?

- pour tout changement de fonctions : mobilité, modification de la fiche de poste, changement de corps, restructurations de laboratoire,...

- en cas de changement de grade

Tous les postes vont être cotés et cette cotation permettra de classer l'agent dans l'un des groupes G1, G2 ou G3.

Le montant de l'IFSE sera réévalué à la baisse s'il y a un reclassement dans un groupe de fonctions inférieur (G1/G2 ou G3 du tableau 1), le DRH assume que la prime de l'agent pourra être diminuée, la justification étant que cette diminution restera faible ! Une exception pourrait être faite si la mobilité de l'agent est due à une restructuration du service ou laboratoire. Ainsi si la mutation est subie et non choisie son cas sera étudié par la direction...

Le montant de l'IFSE sera réévalué à la hausse s'il y a un reclassement dans un groupe de fonction supérieur. En cas de changement de corps l'agent sera automatiquement revalorisé et en cas de changement de grade cela ne sera pas systématique ! **Actuellement, cette réévaluation est bien systématique !**

En cas de changement de fonction dans un groupe de niveau supérieur, l'agent pourra conserver son montant revalorisé s'il lui est plus favorable.

Si l'agent n'a eu aucune évolution de sa carrière ou de ses fonctions sur une durée d'au moins quatre ans, le directeur de l'unité, suite à l'entretien annuel d'activité, pourra proposer une augmentation de la partie de la prime correspondant à la reconnaissance de la technicité et l'expertise (bloc 1 voir schéma 2) dans la limite de 5 %. Cependant, un agent pourra passer toute sa carrière sans arriver à faire reconnaître ses compétences acquises et donc ne jamais avoir 5 % d'augmentation...

A quoi sert le complément indemnitaire d'activité (CIA) ?

Parallèlement, tous les ans, le directeur d'unité pourra proposer d'octroyer à l'agent une prime à verser au CIA selon des critères « d'engagement professionnel et de la manière de servir ». Ce complément de prime sera remis en cause tous les ans.

Dans tous les cas, les propositions des directeurs d'unité seront validées par la délégation régionale compte tenu du cadrage établi par la DRH.

Les partisans du passage au Rifseep assurent que ce régime offre une meilleure transparence dans l'attribution des primes. Pourquoi ce raisonnement ne tient-il pas ?

Les enveloppes budgétaires pour assurer le financement des primes seront notifiées aux délégations sans qu'aucune information sur les montants et la ventilation dans les différents services des délégations et des laboratoires ne soit diffusée. Qui touche quoi ? Combien ? Les réponses resteront confidentielles? Rien ne bouge sur l'omerta des montants touchés. Si en effet, nous connaissons précisément à quel groupe de fonction correspond un poste donné, cela ne signifie en aucun cas que tous les agents en poste sur un groupe donné auront le même montant de prime.

Pour le bloc 1 « technicité » : on prélève 33 % de la PPRS pour créer ex-nihilo ce bloc en le rendant modulable alors que la PPRS de référence actuelle est fixe !

Le bloc 2 « encadrement » sera réservé à ceux qui touchent la prime d'encadrement (l'ISFIC), quoi de neuf sous le soleil pour ceux qui ont des fonctions d'encadrement et n'en bénéficient pas pour l'instant : rien !

Le bloc 3 degré « d'exposition du poste » sera servi aux agents des délégations et du siège... aucun degré d'exposition du poste ne semble affecter les laboratoires ? Que veut mettre la DRH derrière un tel « terme » ?

En réalité les différents blocs sont créés en s'appuyant sur les primes existantes actuellement. Alors ne parlons pas de transparence ni d'une nouvelle prime qui respecte la réalité des fonctions exercées !

Quel recours si un agent est en désaccord avec les modalités d'attribution de sa prime ou de son montant ?

Seule la DRH a le pouvoir de valider ou non le montant de primes. Aucune instance de recours n'est prévue au sein de l'établissement pour demander un examen de la rémunération indemnitaire des agents.

Ceux qui affirment que le passage au Rifseep permettra d'augmenter les primes servies aux agents sont sourds aux affirmations de la DRH de notre ministère (le MENESR), qui a encore réaffirmé le 17 mai que ce passage se ferait à enveloppe constante pour notre ministère !

Pour toutes ces raisons le SNTRS-CGT refuse la mise en œuvre du Rifseep.

Il se prononce pour l'exemption des personnels de la recherche pour le Rifseep. Contrairement au dire de certains, notre ministère ne sera pas isolé s'il obtient l'exemption car plusieurs autres ministères de la fonction publique d'État formulent la même demande. Cette prime se traduira assurément par la casse des collectifs de travail si elle venait à être mise en œuvre.

Le SNTRS-CGT revendique une prime à 30 % pour tous les personnels ingénieurs, techniciens, chercheurs pour rattraper le déficit de primes en comparaison avec les autres ministères de la fonction publique. C'est une simple question de justice salariale.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des précisions à nous demander, nous sommes à votre disposition.